

ЕДИНСТВО И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВУЗОВ*

*Е.А. ЛАЗАРЧУК, старший преподаватель кафедры права
Белорусской государственной сельскохозяйственной академии ©*

Единство и дифференциация законодательства о труде научно-педагогических работников вузов представляют собой две неразрывно связанные стороны правового регулирования труда данной категории работников. Единство характеризуется наличием общих отраслевых принципов, которые являются основополагающими для регулирования трудовых правоотношений всех категорий работников. Дифференциация законодательства о труде научно-педагогических работников вузов предполагает различия в содержании правового регулирования труда этих работников по определенным устойчивым признакам объективного и субъективного характера. Она проявляется в наличии специальных норм-дополнений, которые действуют наряду с общими нормами, и норм-изъятий, действующими вместо них. И первый, и второй виды специальных норм занимают значительное место в регулировании труда этих работников. В статье предлагается закрепить в Трудовом кодексе специальные правовые нормы, регулирующие трудовые отношения научно-педагогических работников вузов.

Трудовое право как отрасль права представляет собой связанную внутренним единством систему правовых норм, регулирующих трудовые отношения всех рабочих и служащих и некоторые другие отношения, неразрывно связанные с трудовыми. Одной из важнейших особенностей трудового права является его единство, выражающееся во всеобщности и обязательности для всех видов трудовых отношений основных принципов труда. Содержание трудового права, как и содержание права вообще, определяется экономическим базисом общества. Политическая и экономическая основы белорусского государства обуславливают единство законодательства о труде по основным принципиальным вопросам регулирования трудовых отношений различных работников, вступающих в самые разнообразные отношения в связи с применением их труда.

Исследовав проблему единства трудового права, Б.К. Бегичев полагает, что, во-первых, это единство, основанное на экономической общности трудовых отношений, и, во-вторых, юридическое единство, выражающееся в общности норм, институтов и способов правовой регламентации трудовых отношений [1]. Одновременно в трудовом праве существует целый комплекс норм, регулирующих трудовые отношения научно-педагогических работников вузов, которые характеризуются значительными специфическими особенностями по сравнению с общими нормами трудового законодательства, а также нормами, действующими в других отраслях права. Исходным моментом для их исследования является рассмотрение единства и дифференциации законодательства о труде научно-педагогических работников вузов.

Единство и дифференциация трудового законодательства представляют собой две неразрывно связанные стороны правового регулирования труда, которые объединены одной общей целью – обеспечением с помощью правовых средств возможности равного и справедливого участия работников в различных видах трудовых правоотношений.

Единство трудового законодательства закреплено в статье 41–42 Конституции Республики Беларусь и Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) и характеризуется наличием общих отраслевых принципов. Последние являются основополагающими для регулирования трудовых правоотношений всех категорий работников. Единство проявляется в закреплении гарантий при реализации права на труд, справедливую долю вознаграждения в экономических результатах труда, права на отдых, права на обучение новым специальностям и повышение квалификации, а также пособие по безработице, права на защиту своих экономических и социальных интересов (включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку), права на материальное обеспечение в старости и так далее.

Некоторые ученые-юристы связывали вопрос о единстве правовых норм с процессом унификации, хотя это не идентичные понятия [2, с.50; 3, с.10]. Ведь единство предполагает общность основных принципов, а унификация подразумевает устранение различий в регулировании определенных отношений. Унификация создает ряд выгод законодательного характера, так как она

* Статья поступила в редакцию 28 июня 2006 года.

уменьшает объем нормативного материала, исключает элементы нормативного дублирования и устраняет не всегда оправданные различия в содержании норм, облегчает изучение и применение правовых норм, упрощает нормативный материал и делает его более доступным, обеспечивая его единообразное применение, тем самым способствуя совершенствованию правовых норм. Процесс унификации правового регулирования труда основан на социально-экономических преобразованиях и имеет все предпосылки для расширения масштаба унификации законодательства о труде путем повышения уровня правовых гарантий.

Несмотря на различия понятий единства и унификации, между ними имеется диалектическая взаимопроникающая связь. Унификацией норм права создаются условия для нарастания процесса, формирующего его единство.

Трудовое право и законодательство определяют различные виды трудовых правоотношений, которые существуют в самых разнообразных условиях. Поэтому Л.Ф. Петренко сделал правильный вывод о том, что единое в своей основе трудовое право не может быть единообразным по конкретному содержанию и характеру норм для всего круга своего действия, а соответственно трудовому законодательству присуще свойство дифференциации [4, с.20–25].

В правовой литературе имеется ряд монографий и статей, посвященных исследованию явлений дифференциации. Однако в них четко не определены основные виды дифференциации. Вопросами дифференциации трудового законодательства занимались многие ученые-юристы (Б.К. Бегичев, С.С. Каринский, Е.И. Войленко, И.К. Дмитриева и др.), которые под дифференциацией понимали различия в содержании правового регулирования труда рабочих и служащих различных категорий по определенным устойчивым признакам, носящим объективный и субъективный характер. Так, к основным объективным факторам дифференциации относятся условия труда, территориальные особенности (иначе – географический признак), характер трудовой связи с нанимателем. Субъективный характер дифференциации определяется субъектным составом участников трудовых правоотношений и исходит из критериев пола, возраста, состояния здоровья.

В национальном законодательстве проявляется действие как объективных факторов, обуславливающих дифференциацию правового регулирования труда, так и субъективных. Например, действие территориального (географического) признака можно проследить на примере районов, подвергшихся радиоактивному загрязнению. Субъектная дифференциация проявляется в большей степени и обусловлена содержанием (особенностью) трудовой функции (умственный, творческий, научный труд) с учетом квалификации

и иных личностных качеств, физиологических и профессиональных особенностей работника.

Л.Ф. Петренко, Е.И. Войленко помимо объективной и субъективной дифференциации выделяют и отраслевую, которая предполагает различия в правовом регулировании труда работников по отраслям производства [4; 5]. При этом под отраслью понимаются отрасли как производственной, так и непроизводственной сферы, в том числе труд в просвещении, здравоохранении, в области науки и культуры. Отраслевая дифференциация обусловлена особенностями характера некоторых видов работ, в том числе и преподавательской работы.

Все указанные виды дифференциации выступают как взаимодополняющие друг друга. Однако, по нашему мнению, в основе правового регулирования труда научно-педагогических работников вузов особая роль принадлежит именно субъектной дифференциации, которая позволяет учитывать характер трудовой деятельности и процесс труда такой категории работников.

Особенности норм, применяемых исключительно в сфере регулирования трудовых отношений научно-педагогических работников вузов, определяются специфическими условиями и характером труда, а также основной целью их деятельности – подготовкой высококвалифицированных специалистов, выполнением методической и научно-исследовательской работы.

Труд научно-педагогического работника вуза является интеллектуальным и складывается из специфических трудовых функций, включающих длительное изучение разнообразных литературных источников, проведение экспериментов, их научное истолкование и формирование научных идей, необходимых для обучения, выполнение научных исследований, а также педагогическую деятельность. Конкретизация специфических особенностей труда научно-педагогического работника вуза происходит в своеобразном методе подбора кадров, системы оплаты труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, в особом порядке присвоения ученых степеней и званий, а также подготовке кадров для вузов [5].

Дифференциация законодательства о труде научно-педагогических работников вузов проявляется и в наличии специальных норм, учитывающих общее и особенное в условиях их труда. Выделяют дифференциацию в виде дополнений к общим нормам трудового законодательства, когда устанавливаются добавочные изъятия из общих норм, а также в виде конкретизации общих норм применительно к особым условиям труда данной категории работников. Эти нормы считаются специальными и их использование в отдельных правовых институтах предопределено спецификой труда научно-педагогических работников вузов [6]. Поэтому можно выделить следующие виды специальных норм, отражающих

дифференциацию законодательства о труде научно-педагогических работников:

- специальные нормы, устанавливающие дополнения к общим нормам трудового законодательства. Например, дополнительно к общему порядку приема на работу и заключения трудового соглашения (контракта) пунктом 1.2 Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях Республики Беларусь от 15 февраля 1996 года №58 (с изменениями и дополнениями) (далее – Положение) установлен конкурсный порядок замещения должностей, предусматривающий заключение контракта с научно-педагогическим работником вуза, как правило, только после избрания его по конкурсу советом высшего учебного заведения (или советом факультета);

- специальные нормы, устанавливающие некоторые изъятия из общего законодательства (например, как исключение из общего порядка увольнения работника по инициативе нанимателя выступает правило, закрепленное в пункте 2.32 Положения, согласно которому лицо, не избранное по конкурсу на новый срок, а также те, кто не подавал заявления на участие в конкурсе, увольняются с работы в вузе в связи с окончанием срока избрания, и при этом не нужно информировать профсоюз).

Можно констатировать, что нормы-дополнения действуют наряду с общими нормами, а нормы-изъятия действуют вместо них. И первый, и второй виды специальных норм занимают значительное место в регулировании трудовых правоотношений научно-педагогических работников вузов.

Принцип единства и дифференциации трудового законодательства требует, чтобы в нормах трудового права, регулирующих труд определенной категории работников, учитывалось общее и особенное в условиях их труда, а также оптимальное сочетание общего и особенного. Последнее можно достигнуть на основе глубокого ис-

следования условий и характера труда самих субъектов трудовых отношений, то есть факторов, обуславливающих степень дифференциации законодательства о труде. Характер специальных норм должен соответствовать основным целям правового регулирования трудовых отношений в целом [7].

Необходимость дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений научно-педагогических работников вузов обусловлена рядом объективных критериев, которые можно классифицировать в двух группах: критерии социально-экономического (возросшее значение высшего образования, взаимопроникновение науки в производство и т.д.) и субъективно-физиологического характера (возросшие требования к личностным качествам, квалификации научно-педагогического работника и др.). Таким образом, анализируя законодательство о труде научно-педагогических работников вузов и научные исследования по этому вопросу, можно сделать вывод о том, что дифференциация его обусловлена как объективными, так и субъективными предпосылками.

Объективные факторы социального развития дают основание считать, что дифференциация трудового законодательства научно-педагогических работников вузов будет проводиться и в дальнейшем, принимая комплексный и широкий характер. Вместе с тем представляется целесообразным наряду с дифференциацией законодательства о труде научно-педагогических работников вузов проводить также его унификацию. Поэтому желательно закрепить в укрупненном кодифицированном нормативном правовом акте (новой редакции Трудового кодекса) действующие специальные правовые нормы, регулирующие трудовые отношения научно-педагогических работников вузов.

Последовательное совершенствование правовых норм, регулирующих трудовые отношения научно-педагогических работников вузов, будет способствовать успешному развитию науки и эффективной подготовке специалистов в вузах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бегичев, Б.К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве / Б.К. Бегичев // Ученые труды Свердловского юридического института: сб. науч. ст. / Свердловский юридический институт. Свердловск, 1964. Вып. 2. С. 136–137.
2. Каринский, С.С. Дифференциация и унификация советского трудового законодательства / С.С. Каринский // Правоведение. 1966. №3. С. 48–52.
3. Петренко, Л.Ф. Законодательство о труде научных работников / Л.Ф. Петренко. 2 изд. М.: Наука, 1988. 216 с.
4. Петренко, Л.Ф. Особенности правового регулирования труда научных работников в научно-исследовательских учреждениях: дис. ... к.ю.н.: 12.00.05 / Л.Ф. Петренко. М., 1974. 210 с.
5. Войленко, Е.И. Особенности правового регулирования труда и подготовки кадров профессорско-преподавательского состава в вузах: дис. ...к.ю.н.: 12.00.05 / Е.И. Войленко. М., 1965. С. 32–40.

6. Журавлев, Н.В. Основные проблемы правового регулирования труда научных работников: дис. ...к.ю.н.: 12.00.05 / Н.В. Журавлев. М., 1982. С. 21–28.

7. Смирнов, О.В. Основные принципы Советского трудового права / О.В. Смирнов. М.: Юридическая литература, 1977. С. 114–115.

SUMMARY

Unity and difference of legislation on labour of pedagogical staff of higher establishments are two inseparably connected aspects of legislation regulation of labour of such category of employees. Unity is characterized by availability of such common principles of this branch which are basic to regulate labour legislation of all the categories of employees. Difference in legislation on labour of scientific-pedagogical staff of higher establishments presupposes difference in meaning of legislation regulation of labour of these employees on certain stable signs of objective and subjective character. The last one is seen in presence of peculiar rules-additions, which are effective in common general rules, and rules-exclusions, which are effective instead of them. The both form of peculiar rules are widespread in regulation of labour of such category of employees. We recommend to consolidate in the Labour Code the existing special rules of law regulating labour relations of scientific-pedagogical staff of higher establishments.